

# **Pengaruh Kepemimpinan, Konflik Peran dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Indomaret di Wilayah Gombong**

Nur Hidayat, Anton Prasetyo  
Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen  
Email : hidayat.nur@gmail.com

## **Abstrak**

Persoalan terkait *turnover intention* karyawan Indomaret di Wilayah Gombong, secara sederhana terjadi karena belum optimalnya implementasi kepemimpinan, konflik peran dan stres kerja yang lebih kuat. Karena itu penulis bermaksud melakukan penelitian dengan tujuan mencari pengaruh kepemimpinan, konflik peran dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan Indomaret di Wilayah Gombong. Responden pada penelitian ini adalah karyawan Indomaret di Wilayah Gombong dengan jumlah 50 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistika dengan bantuan program SPSS 22.00. Dalam metode statistika, dilakukan uji validitas, reliabilitas, pengujian asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis dengan uji t maupun uji F. Pengujian hipotesis dalam uji t menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh signifikan secara parsial/sendiri-sendiri terhadap *turnover intention* karyawan Indomaret di Wilayah Gombong, sehingga diharapkan Indomaret di Wilayah Gombong lebih meningkatkan kondisi terkait kepemimpinan, konflik peran, stres kerja yang lebih baik agar *turnover intention* karyawan Indomaret di Wilayah Gombong tetap maksimal. Uji F juga menunjukkan nilai F yang signifikan yang menunjukkan diperlukannya perbaikan variabel kepemimpinan, konflik peran dan stres kerja, karena ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap *turnover intention* karyawan Indomaret di Wilayah Gombong.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Konflik peran, Stres kerja, *Turnover intention*

## **Abstract**

*The problem related to turnover intention of Indomaret di Gombong area's employees in simple words is because the implementation of the leadership is not optimal, have more role conflict and employees work stress. Therefore the author intends to conduct research with the aim of finding the influence of the work leadership, role conflict and work stress on turnover intention of Indomaret in Gombong area's employees. Respondents in this study were 50 employees of Indomaret di Wilayah Gombong. This study uses descriptive and statistical analysis methods with the help of the SPSS 22.00 program. In the statistical method, validity, reliability, classical assumption testing, multiple regression analysis, hypothesis testing with t test or F test are carried out. Testing the hypothesis in the t test shows that all variables have a partial / individual effect on turnover intention of Indomaret in Gombong area employees, except leadership, so it is expected that Indomaret in Gombong area will further improve conditions related to the role conflict and minimize work stress so that the turnover intention of Indomaret in Gombong area's employees remains maximum. In the F test also shows a significant F value which indicates the need for improvement of leadership variables, role conflict and work stress, because three variables mentioned have a significant effect on the turnover intention of Indomaret in Gombong area's employees.*

*Keywords: Leadership, Role conflict, Work stress, Turnover intention*

# Pengaruh Kepemimpinan, Konflik Peran dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Indomaret di Wilayah Gombong

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Indomaret pertama kali dibentuk tahun 1988, dikelola oleh PT Indomarco Prismatama yang berawal dari pemikiran untuk pemenuhan kebutuhan konsumen sehari-hari dengan gerai modern yang dekat dengan pemukiman konsumen. Konsep waralaba ritel indomaret merupakan yang pertama di Indonesia dan terus berkembang hingga saat ini mencapai 15.000 gerai di berbagai pelosok negeri Indonesia, termasuk di Wilayah Gombong yang saat ini terdapat 9 titik ritel minimarket milik Indomaret. Kondisi saat ini, Indomaret di wilayah Gombong sering menjadi sorotan oleh beberapa karyawan, karena rekan kerja mereka jarang yang mau melanjutkan kontrak kerja karyawan. Perusahaan memberikan penambahan karyawan baru tiap tahun sekitar 20 orang setiap area wilayah, namun tingkat *turnover* karyawan sangat tinggi di perusahaan ini, bahkan selama tahun 2018 kemarin, terdapat 7 orang yang sudah keluar dari perusahaan (*turnover*) karena tidak sejalan dengan pimpinan toko, tingginya stres kerja dan seringnya terjadi konflik peran. Berikut datanya :

Tabel 1

#### Labour Turnover Indomaret Wilayah Gombong

Tahun	Jumlah Turnover	Jumlah Karyawan	% Turnover
2018	7	50	14,7%
2017	4	48	8,3%
2016	3	43	6,9%
2015	2	35	5,7%
2014	2	32	6,2%

Sumber : Data Turnover Indomaret Wilayah Gombong, 2018

Turnover menurut Cotton dan Tuttle diartikan sebagai suatu perkiraan kemungkinan seorang individu tidak akan tetap berada dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, menurut Maertz dan Champion, proses identifikasi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi niat untuk pindah (*turnover intention*) menjadi suatu hal yang penting untuk dipertimbangkan dan menjadi suatu yang efektif untuk menurunkan angka turnover yang sebenarnya. Turnover dapat berakibat fatal bagi organisasi karena mengalami kekurangan tenaga ahli pada pasar tenaga kerja dan menyebabkan biaya pelatihan yang tinggi bagi karyawan pemula (Igbaria dan Greenhaus dalam Suhanto, 2009:10).

Kondisi lain yang perlu diperhatikan adalah dalam hal kepemimpinan. Pimpinan Indomaret Wilayah Gombong yang ada sekarang diambil dari luar daerah dan notabene sebagai orang di luar Indomaret Wilayah Gombong sendiri, sehingga dinilai kurang menyatu dengan kondisi wilayah Gombong itu sendiri. Dalam artian, kearifan lokal dan budaya di Wilayah Gombong sedikit banyak memiliki pengaruh pada sikap kerja karyawan, sehingga pimpinan seharusnya bisa mengarahkan komando dari sana. Supervisor sebagai pimpinan yang ada sekarang juga dinilai karyawan tidak tegas dalam bertindak, kurang bisa memberi keteladanan dan terkesan tebang pilih. Sebagai gambaran, seorang pemimpin (supervisor) Indomaret di

wilayah Gombong membawahi 4 sampai 5 titik outlet Indomaret dan memiliki tugas dan kewenangan terkait manajemen stok (inventory), penjualan (marketing) dan tata kelola outlet ritel yang modern dan kompetitif. Jika tidak bijak dan adaptif, maka hubungan-hubungan dengan bawahan dalam kehidupan kerja menjadi tidak kuat, sering missed dalam komunikasi, rentan permusuhan dan memperlambat arus karir yang seharusnya dibangun karyawan dari awal bekerja di Indomaret, sehingga beberapa karyawan banyak yang berniat untuk tidak melanjutkan kerja di indomaret Wilayah Gombong. Peran masing-masing karyawan sebenarnya sudah diatur dengan jelas dalam tugas dan deskripsi jabatan masing-masing. Tetapi karena perkembangan persaingan bisnis ritel yang semakin ketat, minimarket Indomaret menghendaki karyawannya untuk lebih aktif dan kreatif dalam menjalankan tugasnya. Beberapa karyawan banyak yang belum memahami mana peran serta yang boleh dijalankan dan mana yang tidak boleh. Kondisi ini membuat kerancuan dalam menjalankan perannya masing-masing dan menimbulkan konflik peran karena masing-masing tidak mengetahui batasannya.

Setiap karyawan memiliki persepsi dan cara tersendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adanya perbedaan pandangan dan cara melakukan sesuatu seringkali menjadi pangsak terjadinya konflik di tempat kerja. Kerancuan dalam pembagian tugas dan peran karyawan juga memiliki potensi konflik peran. Setiap karyawan juga mempunyai harapan yang berbeda untuk aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan peran yang mereka jalankan. Perbedaan harapan ini akan mengakibatkan tekanan pada pemegang peranan untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik antara satu dengan yang lain. Hal ini dapat mengarah pada konflik peran, dimana pelaksanaan kegiatan atau kerja dengan satu tekanan dapat menyulitkan hal yang lain dengan tekanan yang menyertainya. Gregson dan Auno (dalam Handoko, 2005:05) menyampaikan bahwa kondisi seseorang di pekerjaan dan cara menjalankan kehidupan pribadinya selalu menuntut sikap yang profesional, apalagi jika terdapat konflik dan peran ganda di perusahaan dan di rumah. Lebih lanjut, Robbins menyatakan bahwa konflik dapat berperan fungsional ataupun disfungsional. Secara sederhana dapat dijelaskan, bahwa konflik mempunyai potensi pengembangan atau pengganggu pelaksana kegiatan organisasi tergantung pada pengelolaan konflik. Jika berpotensi mengganggu maka akan secara tidak langsung juga meningkatkan potensi turnover.

Beratnya beban dan tugas dalam bekerja yang multitasking membuat beberapa karyawan stres dan berniat mengundurkan diri. Kerja dengan shift kerja yang panjang, rolling kerja yang tidak teratur, sistem insentif yang kurang menarik, tekanan internal maupun eksternal yang semakin hari semakin berat dan gaji yang relatif kecil meningkatkan resiko stres kerja dan berpotensi pada kurangnya peminatan pekerjaan dibidang bisnis ritel ini. Dengan demikian akan meningkatkan intensi turnover di Indomaret Wilayah Gombong.

Tingginya beban kerja disertai tuntutan kerja menjadi faktor tumbuhnya stress kerja (*working stress*) di beberapa

# Pengaruh Kepemimpinan, Konflik Peran dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Indomaret di Wilayah Gombang

tempat kerja. Robbins (2003:26) mendefinisikan stres sebagai kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala (constrains), atau tuntutan (demands) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Aturan-aturan kerja yang sempit dan tekanan-tekanan yang tiada henti untuk mencapai jumlah produksi atau target kerja yang lebih tinggi adalah penyebab utama stres. Selain itu, gaji, keamanan dan keselamatan dapat menjadi penyebab stres bila dianggap tidak diberikan secara adil (Suhanto, 2009:10).

## Batasan Masalah

Guna menghindari perluasan masalah, dalam penelitian ini penulis membatasi masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini membahas tentang pengaruh kepemimpinan, konflik peran dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan Indomaret di Wilayah Gombang.
2. Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan Indomaret di Wilayah Gombang dengan sampling pada 50 karyawan.

## Penelitian Terdahulu

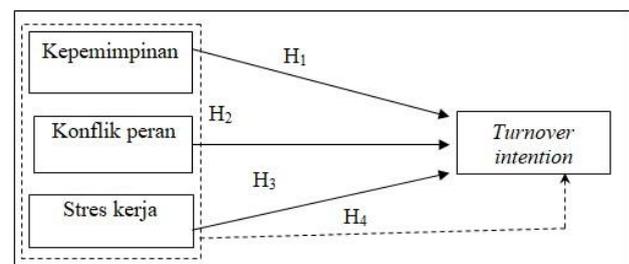
1. Penelitian Sitorus (2017) dari Universitas Riau melakukan penelitian dengan tujuan untuk mencari pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 80 karyawan dengan menggunakan metode purposive sampling. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda menggunakan software SPSS 21. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru. Selain itu komitmen organisasi juga berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru.
2. Penelitian Kurniawati dan Rintasari (2016) bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik peran, locus of control dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* auditor pada Kantor Akuntan Publik di Jateng dan DIY. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 55 orang responden. Teknik pengumpulan sampel adalah purposive sampling. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda menggunakan software SPSS. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa konflik peran dan locus of control berpengaruh positif dan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* auditor pada Kantor Akuntan Publik di Jateng dan DIY.
3. Penelitian ini memiliki kontribusi sebagai dasar pengambilan pengaruh konflik peran terhadap

*turnover intention* dan metode regresi linier berganda dengan SPSS

4. Penelitian yang dilakukan oleh Suhanto (2009) bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap niat untuk pindah (*turnover intention*) karyawan Bank Internasional Indonesia dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervensi. Penggunaan variabel-variabel tersebut berdasarkan hasil penelitian terdahulu, yaitu: Carmeli dan Weisberg (2006). Penelitian ini dilakukan di Bank Internasional Indonesia, responden yang digunakan sebanyak 125 karyawan yang bekerja pada bagian pemasaran. Data diolah dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan program Analysis of Moment Structure (AMOS) versi 16.0. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, iklim organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja mampu menurunkan niat untuk pindah. Hasil dari Structural Equation Modeling (SEM) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak langsung antara stres kerja dan niat untuk pindah, dan juga terdapat pengaruh negatif dan tidak langsung antara iklim organisasi dan niat untuk pindah kerja. Pengaruh dari stres kerja terhadap niat untuk pindah lebih kuat dibandingkan dengan pengaruh dari iklim organisasi terhadap niat untuk pindah.
5. Penelitian Wisantyo dan Madiistriyatno (2015) bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada Lembaga Pengelola Dana Bergulir Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Semarang. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 72 orang responden. Teknik pengumpulan sampel adalah non probability sampling dan purposive sampling. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda menggunakan software SPSS. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa stres kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada Lembaga Pengelola Dana Bergulir Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Semarang.

## Kerangka Pemikiran

Gambar 1  
Kerangka Pemikiran



Sumber : Data Primer Diolah, 2019

# Pengaruh Kepemimpinan, Konflik Peran dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Indomaret di Wilayah Gombong

## Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H<sub>1</sub> = Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap *turnover intention* karyawan Indomaret di Wilayah Gombong
- H<sub>2</sub> = Terdapat pengaruh konflik peran terhadap *turnover intention* Karyawan Indomaret di Wilayah Gombong
- H<sub>3</sub> = Terdapat pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan Indomaret di Wilayah Gombong
- H<sub>4</sub> = Terdapat pengaruh kepemimpinan, konflik peran dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan Indomaret di Wilayah Gombong

## METODE

### Variabel dan Definisi Operasional Variabel

#### a. Turnover Intention

Turnover intention didefinisikan sebagai keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan dimana dia bekerja. Variabel ini dibatasi dengan indikator berikut (Chen et al dalam Suhanto, 2009:55):

- 1) Sering berfikir resign
- 2) Kemungkinan meninggalkan pekerjaan bulan depan atau tahun depan
- 3) Tidak berencana tetap tinggal di perusahaan
- 4) Kemungkinan tidak baik jika tetap bekerja di perusahaan

#### b. Kepemimpinan

Kepemimpinan yaitu proses mengarahkan dan mempengaruhi kegiatan yang berhubungan dengan tugas dari anggota kelompok. Indikator variabel ini adalah (Siagian, 2010:121):

- 1) Percaya pada bawahan
- 2) Menghargai ide bawahan
- 3) Memperhatikan perasaan bawahan
- 4) Memperhatikan kenyamanan kerja
- 5) Memperhatikan kesejahteraan
- 6) Memperhitungkan kepuasan kerja
- 7) Pengakuan status bawahan

#### c. Konflik Peran

Konflik peran yaitu situasi dimana individu dihadapkan pada harapan peran yang berbeda. Variabel ini dinilai dengan (Luthans, 2001:19).

- 1) Konflik antar individu karyawan
- 2) Konflik intrarole/dalam satu peran
- 3) Konflik inerrole/dalam beberapa peran

#### d. Stres kerja

Stres kerja yaitu kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala (constrains) atau tuntutan (demands) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan. Stres

kerja dinilai dengan indikator berikut (Robbins, 2003:201):

- 1) Stres individual
- 2) Stres organisasi
- 3) Stres kehidupan

### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2008:115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang akan menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Indomaret di Wilayah Gombong sejumlah 50 orang.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2008:73). Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh karena populasinya kurang dari 100, dimana semua populasi diambil sebagai sampel dengan jumlah 50 karyawan.

### Jenis Data dan Teknik Analisis Data

#### Jenis Data

##### 1. Data Primer

Data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner dengan skala likert kepada responden. Responden disini adalah karyawan Indomaret di Wilayah Gombong.

##### 2. Data Sekunder

Data yang diperoleh melalui studi kepustakaan, catatan-catatan, peraturan-peraturan dan kebijakan serta dokumen-dokumen dari Indomaret di Wilayah Gombong

#### Teknik Analisis Data

##### 1. Analisis Data Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dengan merinci dan menjelaskan mengenai karakteristik responden dan disajikan dalam bentuk tabel

##### 2. Analisis Data Kuantitatif

Teknik analisis data kuantitatif merupakan teknik analisis dengan menghitung dan menganalisa hasil perhitungan data dengan software SPSS 22.00 melalui uji berikut :

##### 1) Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan suatu instrumen guna mengukur sesuatu menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut (Sutrisno Hadi, 2004). Dengan metode Pearson Product moment, apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ), maka item tersebut valid.

##### 2) Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah kuesioner yang dipakai sudah *reliable* atau handal,

# Pengaruh Kepemimpinan, Konflik Peran dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Indomaret di Wilayah Gombang

sehingga bisa diandalkan dalam memperoleh informasi. Dengan metode Cronbach Alpha, bila koefisien Cronbach Alpha  $\geq 0,6$ , maka variabel reliabel

variasi variabel independen. Jika F hitung lebih besar dari F tabel, maka disebut berpengaruh signifikan

3) Uji Asumsi Klasik dengan :

a. Uji Normalitas data

Pengujian ini untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel bebas, variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas

b. Uji Multikolinieritas Data

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel terikat dengan syarat mempunyai nilai VIF di sekitar 1 dan atau mempunyai angka *tolerance* mendekati angka 1.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4) Pengujian Regresi Linier Berganda

Analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda yang dirumuskan untuk mencari pengaruh antar variabel sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = *Turnover intention*

a = Konstanta

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Variabel kepemimpinan

$X_2$  = Variabel konflik peran

$X_3$  = Variabel stres kerja

e = *error*

5) Uji Hipotesis dengan :

a. Uji t

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen. Jika t hitung lebih besar dari t tabel, maka disebut berpengaruh signifikan

b. Uji F

Uji F menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara bersamaan dalam menerangkan

6) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah proporsi variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen, atau prosentase perubahan variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### ANALISIS DESKRIPTIF

Berikut hasil analisis deskriptif pada karakteristik responden yang diteliti :

**Tabel 2**  
**Klasifikasi Responden**

Jenis Kelamin (%)		Usia (%)		Masa Kerja (%)	
Laki-laki	50	Dibawah 25 Tahun	40	1 - 5 Thn	70
Perempuan	50	25 - 30 Tahun	56	6 - 10 Thn	26
		Diatas 30 thn	4	Diatas 10 Thn	4

Sumber : Data primer diolah, 2019

### ANALISIS KUANTITATIF

Berikut hasil analisis kuantitatif pada kuisioner adalah:

**1. Uji Validitas Instrumen**

Berikut hasil analisis validitas pada kuisioner adalah:

**Tabel 3**  
**Uji Validitas**

Kepemimpinan			
Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0,572	0,282	Valid
2	0,770	0,282	Valid
3	0,703	0,282	Valid
4	0,736	0,282	Valid
5	0,733	0,282	Valid
6	0,760	0,282	Valid
7	0,737	0,282	Valid
Konflik peran			
1	0,427	0,282	Valid
2	0,528	0,282	Valid
3	0,728	0,282	Valid
4	0,528	0,282	Valid
5	0,292	0,282	Valid
6	0,728	0,282	Valid
Stres kerja			
1	0,461	0,282	Valid
2	0,399	0,282	Valid
3	0,340	0,282	Valid
4	0,410	0,282	Valid
5	0,470	0,282	Valid
6	0,420	0,282	Valid
Turnover intention			
1	0,398	0,282	Valid
2	0,447	0,282	Valid
3	0,387	0,282	Valid
4	0,458	0,282	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

# Pengaruh Kepemimpinan, Konflik Peran dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Indomaret di Wilayah Gombong

Semua tabel uji Validitas menjelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga item pernyataan yang dipakai pada semua variabel dinyatakan valid (sah).

## 2. Uji Reliabilitas Instrumen

Berikut hasil uji reliabilitas pada kuisioner adalah:

**Tabel 4**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Nilai Min	Status
Kepemimpinan	0,600	0,904	Reliabel
Konflik peran	0,600	0,778	Reliabel
Stres kerja	0,600	0,681	Reliabel
<i>Turnover intention</i>	0,600	0,642	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas, dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (handal) karena nilai r alpha cronbach hasil perhitungan lebih besar dari 0,6.

## 3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri atas :

### a. Multikolinieritas

**Tabel 5**  
**Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KEPEMIMPINAN	,830	1,205
	KONFLIK PERAN	,564	1,772
	STRES KERJA	,521	1,921

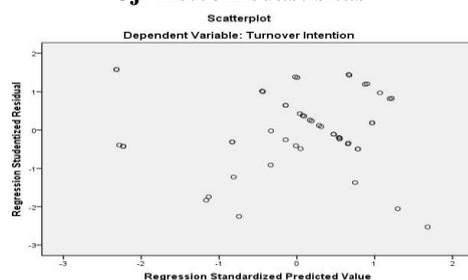
a. Dependent Variable: *TURNOVER INTENTION*

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan angka VIF dibawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1, artinya VIF dan *tolerance* di sekitar angka 1, karena itu model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas.

### b. Heterokedastisitas

**Gambar**  
**Uji Heterokedastisitas**



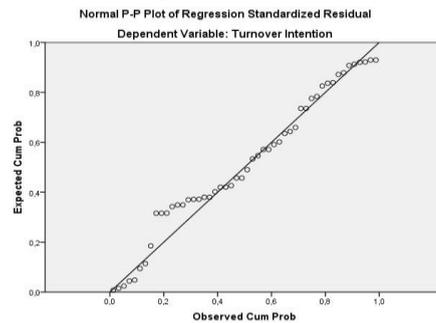
Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Gambar diatas menunjukkan bahwa bulatan-bulatan kecil tidak memiliki pola tertentu, seperti titik-titik atau bulatan yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat

disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### c. Normalitas Data

**Gambar 3**  
**Uji Normalitas**



Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan gambar uji normalitas diatas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

## 4. Regresi Linier Berganda dan Uji t

Berikut hasil uji regresi linier berganda:

**Tabel 5**  
**Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients				t	Sig.
	B	Std. Error				
1 (Constant)	,144	1,612			,089	,929
	KEPEMIMPINAN	-,006	,042	-,015	-,148	,883
	KONFLIK PERAN	,262	,096	,336	2,723	,009
	STRES KERJA	,423	,105	,519	4,035	,000

a. Dependent Variable: *TURNOVER INTENTION*

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 0,144 + --,006X_1 + 0,262X_2 + 0,423X_3 + e$$

Hasil regresi menunjukkan jika semua variabel bebas berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Jika kepemimpinan, konflik peran maupun stres kerja dinaikkan, maka *turnover intention* karyawan juga akan meningkat.

3Hasil uji t menunjukkan :

- 1) Hasil uji t menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,883 > 0,050 dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar -0,148 <  $t_{tabel}$  sebesar 2,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* Karyawan Indomaret Wilayah Gombong Kabupaten Kebumen.
- 2) Hasil uji t menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel konflik peran (X2) sebesar 0,009 < 0,05 dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar 2,723 >  $t_{tabel}$

## Pengaruh Kepemimpinan, Konflik Peran dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Indomaret di Wilayah Gombong

sebesar 2,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa konflik peran berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* Karyawan Indomaret Wilayah Gombong Kebumen.

- 3) Hasil uji t menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel stres kerja (X3) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar  $4,035 > t_{tabel}$  sebesar 2,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan Indomaret Wilayah Gombong Kabupaten Kebumen..

### 5. Uji F

Berikut hasil uji simultan:

**Tabel 7**  
**Uji F**

Model		Sum of Squares	Df	F	Sig.
1	Regression	90,812	3	23,337	,000 <sup>a</sup>
	Residual	59,668	46		
	Total	150,480	49		

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan  $F_{hitung}$  23,337 >  $F_{tabel}$  2,930 dengan tingkat signifikansi 0,000, lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis dapat diterima sehingga secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan, konflik peran dan stres kerja terhadap *turnover intention*.

### 6. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berikut hasil  $R^2$ :

**Tabel 8**  
**Uji R Square**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,777 <sup>a</sup>	,603	,578	1,13891

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA, KEPEMIMPINAN, KONFLIK PERAN

b. Dependent Variable: *TURNOVER INTENTION*

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh 0,578 artinya 57,8% *turnover intention* karyawan Indomaret di Wilayah Gombong dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan, konflik peran dan stres kerja. Sebaliknya 42,2 % yang lain disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

### Pembahasan

$H_1$  : Kepemimpinan berpengaruh terhadap *turnover intention*

Hipotesis  $H_1$  ditolak. Hal ini menjelaskan bahwa kepemimpinan yang meliputi perhatian atasan terhadap kepercayaan, kesejahteraan, kenyamanan kerja, perasaan dan status bawahan tidak dapat meningkatkan *turnover intention* Karyawan Indomaret Wilayah Gombong Kabupaten Kebumen. Implikasi manajerial dari penelitian

ini adalah kepemimpinan tidak terlalu penting untuk mengarahkan karyawan pada *turnover intention*nya. Nilai negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi / baik kepemimpinannya, maka semakin rendah *turnover intention* karyawan (Sugiyono, 2004). Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sitorus (2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

$H_2$  : Konflik peran berpengaruh terhadap *turnover intention*

Hipotesis  $H_2$  diterima, artinya konflik peran berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* Karyawan. Ini menunjukkan konflik peran dapat meningkatkan *turnover intention* Karyawan. Semakin tinggi konflik peran, maka semakin tinggi *turnover intention* Karyawan. Begitu juga sebaliknya. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah konflik peran berperan penting pada kenaikan *turnover intention* karena berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* Karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator konflik peran dalam penelitian ini sangat perlu dikurangi dengan mengurangi konflik yang disebabkan karena peran ganda dalam jabatan / pekerjaan, tugas jabatan yang berbeda kepentingan dan konflik peran antar individu dalam rangka menurunkan *turnover intention* karyawan (Kurniawati, 2007). Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kurniawati dan Rintasari (2016) yang menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

$H_3$  : Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*

Hipotesis  $H_3$  diterima, artinya stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Implikasi dari penelitian ini adalah stres kerja berperan penting pada peningkatan *turnover intention* karyawan. Hal ini menunjukkan arti pentingnya menghindari stres kerja bagi karyawan dengan menghindari stres di tempat kerja, stres

yang dalam hidup keseharian dan stres karena inividu (Suhanto, 2009). Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suhanto (2009) dan Wisantyo dan Madiistriyatno (2015) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

## PENUTUP

### Simpulan

Pengujian hipotesis dalam uji t menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh signifikan secara parsial/sendiri-sendiri terhadap *turnover intention* karyawan Indomaret di Wilayah Gombong, kecuali kepemimpinan, sehingga diharapkan Indomaret di Wilayah Gombong lebih meningkatkan kondisi terkait kepemimpinan, mengurangi konflik peran dan stres kerja agar *turnover intention* karyawan Indomaret di Wilayah Gombong tetap maksimal. Dalam uji F juga menunjukkan nilai F yang signifikan yang menunjukkan diperlukannya perbaikan variabel kepemimpinan, konflik peran dan stres kerja, karena ketiga

# Pengaruh Kepemimpinan, Konflik Peran dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Indomaret di Wilayah Gombong

variabel tersebut berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap *turnover intention* karyawan Indomaret di Wilayah Gombong.

## Saran

- 1) Pimpinan Indomaret wilayah Gombong hendaknya memberikan perhatian yang menyeluruh pada kondisi bawahan dengan memberi apresiasi material (bonus, voucher dan insentif) maupun non material (memuji dan memberi semangat) untuk menguatkan kenyamanan kerja bawahan dan mengurangi *turnover intention*.
- 2) Hendaknya pihak Indomaret Gombong lebih memperhatikan supaya tidak terjadi konflik peran pada karyawan dengan memastikan job deskripsi karyawan diatur dan diterapkan dengan tepat serta mengkondisikan karyawan selalu bekerjasama dalam melakukan pekerjaan yang tidak diatur secara jelas dalam *job deskripsi*.
- 3) Pimpinan dan karyawan hendaknya bersinergi untuk mengendalikan supaya stres kerja karyawan tidak menjadi penyebab keluarnya karyawan. Pimpinan hendaknya dapat menilai kemampuan karyawan sehingga tidak membebani karyawan melebihi kemampuan agar tingkat *turnover intention* karyawan berkurang.
- 4) peneliti selanjutnya diharapkan bisa melakukan penelitian terkait *turnover intention* karyawan di tempat lain selain Indomaret Gombong dengan variabel selain kepemimpinan, konflik peran dan stres kerja, seperti komitmen organisasi dan tingkat gaji.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anonimous. 2018. Data Turnover Indomaret Wilayah Gombong 2014-2018
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi. Yogyakarta: Graha Ilmu
- As'ad, Moh. 2003. *Psikologi Industri*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Liberty
- Cahyono, Dwi. 2005. *Persepsi Ketidakpastian Lingkungan, Ambiguitas Peran dan Konflik Peran Sebagai Mediasi antara Program Mentoring dengan Kepuasan Kerja Prestasi Kerja dan Niat Ingin Pindah (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik Besar. Disertasi Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang*
- Engko, Cecilia. 2006. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan Self Esteem Dan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada
- Ghozali, Imam. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BP Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu SP. 2001. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Cetakan Kedua. Jakarta: Bumi Aksara
- Heidjarachman. 2003. *Administrasi Perkantoran*. Bandung: Penerbit Andi
- Kurniawati dan Rintasari (2016) bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik peran, locus of control dan komitmen organisasional terhadap turnover intention auditor pada Kantor Akuntan Publik di Jateng dan DIY
- Kurniasari, Luvy. 2004. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job Insecurity Karyawan Terhadap Intensi Turnover*. Tesis Program Pascasarjana Pengembangan Sumber Daya Manusia Universitas Airlangga Surabaya
- Luthans, Fred. 2001. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi
- Manullang, M. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1*. Yogyakarta: BBPE
- Marissa, Bella. 2018. *Pengaruh Work Engagement Terhadap Turnover Intention melalui Job Satisfaction sebagai Variabel Mediasi pada PT. Lotte Shopping Indonesia Sidoarjo*. Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Petra Surabaya
- Narayanan, Lakshmi, Shanker Menon dan Paul E. Spector. 1999. "Stress in workplace" *Journal Of Organizational Behaviour*, Jan, 20, pp.63-73
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prehallindo
- Robbins, SP dan Judge. 2006. *Perilaku Organisasi II*, Jakarta: Salemba Empat
- Robert Kreitner, Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku organisasi*, Edisi pertama. Jakarta : Salemba Empat
- Santoso, Singgih. 2001. *SPSS; Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Siagian, Sondang P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan II)*. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan Ketiga Bandung: Penerbit Alfabeta
- Hadi, Sutrisno. 2001. *Metodologi Riset Jilid II*. Yogyakarta : Penerbit Andi Offset
- Supriyadi. 2013. *Flexible Working Arrangement and Stress Management Training ini Mitigation Auditor's Burnout*. *Journal of Accounting and Taxation* Vol 5
- Suhanto, Edi. 2009. *Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Niat Untuk Pindah Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Di Bank Internasional Indonesia)*. Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang
- Tarigan, Veronica dan Ariani, Dorothea W. 2011. *Empirical Study Relations Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention*. *Management and Economic Journal* Vol 5
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Sitorus, Mardo Alnico Mangisi. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru)*. *Jurnal FISIP* Vol 4 No 2 Oktober 2017 Universitas Riau
- Widodo. 2010. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Turnover Intention Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Medan*. *Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*
- Wisantyo dan Madiistriyatno. 2015. *Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention pada Lembaga Pengelola Dana Bergulir Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah* Semarang. *Jurnal MIX*, Volume V, No. 1, Feb 2015 Undip Semarang